

これからの会議・研修のあり方、作り方

今、学校現場では、次期学習指導要領等に向けて、教師同士の日常的な学び合いが求められている。職員会議や教員研修などで、教師集団が知見を結集し、学校をチーム化させる一助となるよう、今号も、対話の場づくりに取り組む実践者に話を聞く。

対話の積み重ねが 一人ひとりの中に変化の芽を生む

三四郎の学校 事務局長
日賀優一

ひが・ゆういち 「答えが1つではない問い」を考える中高生向け対話型ワークショップを主催する「三四郎の学校」事務局長。本誌 2016 年6月号で紹介した長崎県立諫早高校での取り組みを始め、高校教師や社会教育従事者などを対象とした学びの場づくりにも携わる。本コーナーの監修者（2017年10月号、12月号、2018年2月号、8月号、10月号、12月号、2019年2月号を担当）。また、2019年3月にVIEW21編集部が主催したワークショップ「生徒の学びをデザインするカリキュラム・マネジメント」の監修者の1人。



全国各地から高校教師が参加した「生徒の学びをデザインするカリキュラム・マネジメント」ワークショップ。対話を通してカリマネに対する理解を深めつつ、今後も同じ課題に取り組む仲間としての関係性をつくってもらえるように、プログラムを練り上げていきました。

目指したのは、
対話を楽しみながら
校外の仲間と出会う場

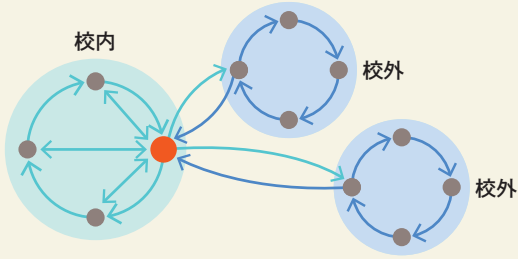
今号の特集で取り上げた、2019年3月に実施されたVIEW21編集部主催のワークショップ「生徒の学びをデザインするカリキュラム・マネジメント」（詳細は、とじ込みにて紹介）のプログラムは、監修者の1人である関西大学教育推進部・森朋子^{ともこ}教授に助言をいただきながら、VIEW21編集

部が練り上げていきました。目指したのは、ワークショップを「アウトプットを楽しみながら、カリマネに対する理解が深められる」「カリマネを推進する仲間を校外につくることができ」る」場とすることでした。

そこで、十分な対話の時間を設け、参加者が自分の抱える問題を整理したり、その解決の糸口をつかんだりすることができるよう、カリマネに関する知識のインプットは、「事前課題」を通してワークショップ前に済ませておいてもらうようにしました。具体的には、参加者は、カリマネの概要を説明する森教授の講義動画の視聴をした上で、「自校の現状分析（自校内と自校を取り巻く環境における、強みと弱みを洗い出す）」と、それに基づいた「育てたい生徒像」及びそのような生徒が備える「資質・能力」の言語化に取り組みました。

事前課題に取り組んだ先生方の多くが、「育てたい生徒像や育成を目指す資質・能力を、自校ならではの言葉で表すことは思った以上に難しい」と感じたようです。それによって、「もつと自分の学校に合ったもののできないか」「ほかの先生方はどんな考えを持っているのだろうか」と、対話への

図 今回のワークショップが目指した「越境する学び」



校内の教師間のコミュニケーションと並行して、異なる学校の教師と知見を共有することで、これからの学校をより大きな視野で考えることができる。

意欲が高まることを目指しました。実際、ワークショップ当日は、各グループで先生方が活発に意見交換する様子が見られました。

多忙な先生方が自校で「育てたい生徒像」について語り合う場合、会議に十分な時間が割けないことから、広がりや深まりのある語り合いになりにくいことがあります。限られた時間の中で、先生方が「自分の考えを語りたい」「ほかの先生の意見を聞きたい」「自分の考えを深め、更新したい」と意欲を持って対話に臨めるようにする上で、自身の考えを言語化する事前課題の設定は、校内の会議においても有効

でしょう。

ワークショップで得られた学びや気づき、そして、学校を超えたつながりが、その場限りのものにならないように、ソーシャルネットワークサーブिस(以下、SNS)を活用し、Web上で交流が継続できるようにしたのも、今回のプログラムの特徴の一つです。森教授は、カリマネを推進する上で「越境する学び」の重要性を指摘していますが、校内の教師間での活発な意見交換と並行して、校外の様々な高校の教師とも学び合うことで、自校に新しい視点を持ち込むことができます。多様な高校から参加者が集まった今回のワークショップでは、コミュニケーションツールとしてSNSを活用することで、参加者が校内と校外を行き来する学びを継続できるようになりました。

ワークショップの講師からも、「カリマネの推進においては、ミドルリーダーが積極的に他校の教師や研究者とつながり、校外での学びを自校に持ち帰ることが重要」といった指摘がありました。ノウハウはもちろん、成功体験や失敗体験も他校と共有していくことが、今後一層各校に求められていくことでしょう。

対話することで、その人ならではの言葉が生まれる

今回のワークショップで対話を重視した理由は、対話を重ねる中で、その人自身の本当の思いが、飾りのない言葉で語られる瞬間があるからです。それは、当人にとっても自分を変えるきっかけになることがあります。

数年前、私立のA高校で有志の先生方と学校の問題を整理しながら、一人ひとりが学校のためにすべきことを考える場をつくりました。3時間ほどのその場では、生徒の様子に始まり、そうした生徒たちをどのように伸ばしていきたいのか、そのためにはどんな指導が求められるのか、なぜ今、その指導に着手できないのかと、一段ずつ階段を上っていくように対話を続けていきました。そして、多くの先生方が最後にたどり着いた解決すべき問題が、「教師の多忙さ」でした。

「多忙さ」という言葉そのものには目新しさはありません。しかし、先生方一人ひとりが学校や生徒の様子

を自分の言葉で語り、また、同僚の言葉に耳を傾ける中でたどり着いた「多忙さ」は、とてもリアルな問題でした。そして、「多忙さを解消するために自分にできることは何か」を話し合う中で、最年少のB先生は次のように語ったのです。

「先輩の先生方にもっと教えを請うことが今の状況を変える第一歩だと思うが、私にとって先輩の先生方はとっつきにくい存在で、これまでは自分から避けてきた。明日、先輩の先生方に職員室で『教えてください』と言えるかと問われたら、正直その自信はない。だからせめて、先輩の先生方に向き合う一歩として、先輩の先生方に『よかったら召し上がりませんか?』と、チョコレートを渡して話しかけてみようと思う」

すると、ベテランの先生はこう語りました。

「確かに仕事の量に比べて時間が足りないが、仮に時間が倍あってもやはり、自分は忙しくしている気がする。問題は時間ではなく、若い人に任せない自分にあると思う」

他者とともに内省を深めながら自分を変える、そんな対話の場がこれからの学校には必要なのです。

これからの学校を 語り合うことで、 変化の土壌が育まれる

ワークショップの講師の先生方から異口同音に「カリマネの営みは一朝一夕に進むものではない」と語られた通り、カリマネ推進役の先生方には、中長期の視点でカリマネに取り組むことが求められます。

現場の先生方が対話を通じて学校のあり方を考えていく過程では、変化はすぐには見えてきません。だからこそ、成果はゆっくりとではあるけれども必ず見えてくると、「対話の力」を

信じていることが必要です。

数年前に校内研修をお手伝いした公立のC高校では、3時間の研修の中で、生徒のよいところやもっと伸ばしてあげたいところについて、先生方が教科や分掌の違いを超えてじっくりと語り合う時間をくれました。その上で、これからの時代を生きる生徒に育みたい資質・能力は何か、その育成のために一人ひとりの教師ができることは何かを考えていきました。

育みたい資質・能力やそのための指導について、教師一人ひとりがそれぞれの考えを語りましたが、それらの意見の集約はすることなく終了しました。普段なかなか話す機会がない先生方がじっくりと対話をし、お互いの思考を拡散することそれ自体が十分な

成果であると考えたからです。

そして、C高校の先生方は、対話の中で得られた自分の気づきや同僚の言葉を次の行動に生かしていきます。校内研修から数か月後、新入生を迎える新1学年団の教師が、校内研修で語り合った内容を振り返り、新学年団が生徒への育成を目指す資質・能力として、「対話する力」を掲げたのです。1学年団では、「学校生活の様々な場面で生徒に対話を促す」ことを共通認識として、学校行事などでも「例年はこうだが、きみたちはどうしたいか」と生徒に丁寧問いかけていったそうです。また、学年団として生徒への育成を目指す資質・能力を保護者にも理解してもらおうと、学年全体の保護者会で保護者同士のペアトークの時間をつくり、「保護者のみなさんに今体験していただいたような活動を、校内にたくさんつくっていきます」と、これからの社会を生きる上で必要な資質・能力への理解を求めたそうです。

教育目標を明確にすることで、教育活動が前年踏襲にならず、精選されメリハリがつくことを、1学年団の動きから全教師が実感しました。その結果、次年度は「学校として育成を目指す資質・能力」を整理し、ルーブリック

クを作成することに至ったのです。校内研修から2年余りの時を経て、先生方の対話が実を結び、学校を変えたのです。1学年団の先生方が「対話する力」の育成という教育目標を大切に続けたのは、同僚との対話の中で、納得する形で自分たちが手に入れた目標だったからでしょう。

カリマネは対話を通じて進められますが、対話を重ねても変化はすぐに生まれなくてもいいかもしれません。しかし、変化の土壌は確実に育まれている。そう信じていることが、会議・研修を企画・運営する先生方には求められているのではないのでしょうか。

図 校内研修がC高校にもたらした改革

全教師が集まった校内研修で、
育てたい資質・能力を語り合う

多くの教師が
大切にしたいと考えている
資質・能力が何かを理解する

1学年団が「対話する力」を
育成を目指す資質・能力として掲げ、
様々な指導を実践

次年度の1学年団からは、
3年間で育てたい資質・能力の
ルーブリックを作成。
今後、全校規模で運用へ

全学年の教師が語り合った内容を基に、1学年団が育成を目指す資質・能力を明確化。それが学校改革への大きな一歩となりました。



C高校では、校内研修の様子を、これからの教育のあり方を模索する教師の姿として、生徒にも紹介しました。